

# 10 Weilheimer Thesen zur Reform von Ausbildung, Beruf und Rente

*Verfasser: Walter Hüglin, Dr. Volker Koschay, Helmut Stetting*

## **Vorwort**

Der Wirtschaftsstandort Deutschland ist nicht zu retten, wenn die Ressource „human capital“ nicht mehr qualitativ und quantitativ ausreichend vorhanden ist. Ohne Kreativität, Wissen und Schaffenskraft von Arbeitnehmern und Unternehmern werden u. a. keine zukunftsfähigen technischen Innovationen vorangetrieben, die das Überleben des Wirtschaftsstandort Deutschland im globalen Weltmarkt sichern könnten. Kreativität, Wissen und Schaffenskraft sind daher wieder Tugenden, die jedem einzelnen Mitglied unserer Gesellschaft zu eigen sein müssen. Auf der anderen Seite muss sich aber Fleiss für den einzelnen auch wieder lohnen! Hier liegt vieles im argen.

Bezüglich Ausbildung, Beruf und Rente besteht daher dringender Reformbedarf. Im folgenden werden deshalb von den Verfassern, die u. a. dem Vorstand des FDP-Ortsvereins im oberbayerischen Weilheim angehören, 10 Thesen zu diesen Themenbereichen aufgestellt:

### **1. Ohne Verbesserung der schulischen Ausbildung und Betreuung steigt die Arbeitslosigkeit**

In der Schule werden die wesentlichen Grundlagen für das weitere (Berufs-)leben geschaffen. Viele Schüler entziehen sich aber aus Interessenlosigkeit und/oder mangelndem Weitblick, der ihnen aber auch vielfach von der Elterngeneration nicht vermittelt wird, der Möglichkeit, Wissen und Fähigkeiten zu erwerben. Eine gut ausgebildete Generation Heranwachsender ist aber u. a. die spätere „Altersversicherung“ der nachfolgenden Generationen.

Viele Schüler und Eltern aller gesellschaftlichen Schichten begegnen der Schule und den Lehrern oftmals mit mangelndem Respekt und konterkarieren sogar die Erziehungsziele der Schulen. Der Schule bzw. den Lehrern muss die Möglichkeit gegeben werden, härter durchzugreifen, um sich Respekt zu verschaffen. Der notwendige Respekt sowohl der Schüler als auch der Eltern der Schule und den Lehrern gegenüber muss wiederhergestellt werden.

Viele Eltern sind ganztägig berufstätig. Daraus erwächst ein im Vergleich zu früher geänderter Betreuungsbedarf der Kinder und Jugendlichen. Um dem Betreuungsbedarf der jungen Generation gerecht zu werden, fordern wir die Ganztagsbetreuung der Schüler in der Schule (Ganztagsbetreuung, nicht Ganztagschule). Eine Mensa sollte für entsprechende gesunde Mahlzeiten zur Verfügung stehen. Die Grundversorgung für Jugendliche und Kinder sozial schwacher Schichten ist somit gewährleistet. Des Weiteren muss eine Anwesenheitspflicht von einer gewissen Anzahl an Lehrern bestehen, um die Schüler zu betreuen, die darauf angewiesen sind, den Nachmittag in der Schule zu verbringen. An Nachmittagen sollte nicht nur Unterricht stattfinden, es sollten auch Arbeitsgemeinschaften, wie z. B. eine Theatergruppe oder eine Tanzgruppe etc. angeboten werden. Den Lehrern sollte das Angebot freigestellt werden, damit auch sie ihren Spaß und Erfolg haben.

Ein reibungsloser Ablauf des Schulbetriebes kann unter anderem durch ausgebildete Sozialpädagogen unterstützt werden, die Schülern, Lehrern und Eltern bei Problemen im schulischen Bereich hilfreich zur Seite stehen. Hierdurch könnten z. B. potenzielle „Störer“ frühzeitig entdeckt und durch Integration in die Gemeinschaft „entschärft werden“.

Lehrer müssen einer Bewertung unterzogen werden. Schlechte Leistungen der Lehrer müssen auch sanktionierbar sein, weshalb u. a. der Beamtenstatus der Lehrer abgeschafft werden sollte.

Schulen müssen untereinander im Wettbewerb stehen. Dies fördert zusätzlich die Leistungsbereitschaft des Lehrkörpers einer Schule.

Vorschulisch könnten bereits im Kindergarten einige Grundkenntnisse im Rechnen, Lesen und Schreiben sowie der Englischen Sprache spielerisch und ohne Leistungsdruck vermittelt werden. Um eine kindgerechte vorschulische Erziehung zu ermöglichen und dem geänderten Betreuungsangebot von Kindern berufstätiger Eltern gerecht zu werden, müssen ausreichend Kindergartenplätze zur Verfügung stehen. Der Kindergartenplatz muss kostenlos sein.

Eine Einschulung soll bereits im Alter von 5 Jahren erfolgen. Durch eine frühere Einschulung sollen die Kinder aber etwa nicht einem frühzeitigen Leistungsdruck ausgesetzt sein, vielmehr wird der kindlich natürlichen Neugierde nach Neuem entsprochen und die Kreativität frühzeitig spielerisch gefördert. Pädagogischer Ansatz dieses Konzeptes ist nicht, Vieles in kurzer Zeit lernen zu müssen, sondern frühzeitig zu lernen und das Wissen durch Übungen und Wiederholungen langfristig zu festigen.

Insbesondere die Ausbildung in der Englischen Sprache muss ausgebaut werden, um der herausragenden Bedeutung des Englischen als Weltsprache im globalisierten Wirtschaftsleben Rechnung zu tragen.

## **2. Nur eine breitere berufliche Ausbildung sichert Zukunftschancen der Arbeitnehmer**

Die berufliche Ausbildung der Jugend bildet das Fundament für Kenntnisse und Fähigkeiten in späteren Erwerbstätigkeiten. Sowohl die schulische als auch die berufliche Ausbildung vermitteln Fähigkeiten, Erlerntes anzuwenden und später Neues leichter zu erlernen. Viele Arbeitnehmer müssen im Laufe ihres Berufslebens verschiedene Funktionen übernehmen oder Tätigkeiten ausüben, die eine fundierte und zugleich vielseitige Ausbildung erfordern. Da die Ausbildung die Grundlage für den späteren beruflichen Erfolg bildet, sollte sie daher breit angelegt sein und nicht verkürzt im Sinne der bloßen zeitlichen Verkürzung der Ausbildungsdauer werden.

Das gleiche gilt für Studiengänge an Hochschulen. Es muss darauf geachtet werden, dass das Ausbildungsangebot der Hochschulen zum einen praxisrelevant, fachlich von hoher Qualität und innerhalb eines Studienganges vielseitig ist. Um die Qualität der Hochschulausbildung zu steigern, müssen die Hochschulen daher zueinander im freien Wettbewerb um Studenten und Sponsoren etc. stehen. Studierenden muss daher die Wahl ihres Studienortes freigestellt sein und die Zentrale Vergabestelle für Studiengänge („ZVS“) abgeschafft werden.

Ferner muss es zwischen Unternehmen und Hochschulen ein stärkeres Zusammenwirken geben, damit die Hochschulausbildung auch später den Ansprüchen der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes gerecht wird. Ein Studium, welches inhaltlich nicht mehr den Anforderungen des Marktes entspricht, nützt weder der Wirtschaft noch den Studenten.

Mehr Dozenten müssen aus Unternehmen kommen. Viele Führungspersönlichkeiten aus Unternehmen mit wissenschaftlicher Befähigung stehen gegen geringe Aufwandsentschädigungen als Dozenten für Seminare, Vorlesungen etc. zur Verfügung. Somit kann die Qualität der Ausbildung verbessert werden, ohne die Personalkosten der Hochschulen entscheidend zu erhöhen.

Bei Lehrberufen sollte das duale Ausbildungssystem beibehalten werden. Blockunterricht in der Berufsschule sollte jedoch weitgehend abgeschafft werden. Für weniger Begabte sollten „abgespeckte“ Ausbildungsgänge eingerichtet werden, wobei die geringere berufliche Qualifikation nach außen hin in der Berufsbezeichnung deutlich kenntlich gemacht werden muss, z. B. statt „Maler“ mit weitergehenden Spezialkenntnissen „Anstreicher“.

### **3. Wissen ist Macht - nur lebenslanges Lernen sichert Chancen am Arbeitsmarkt**

Lebenslanges Lernen und freiwillige berufsbegleitende Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer ist ein Muss in der heutigen Arbeitswelt. Arbeitnehmer müssen hierzu einen Teil ihrer Freizeit aufwenden. Auch die Arbeitgeber müssen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern.

Für eine berufsbegleitende Weiterbildung muss das Angebot an Studiengängen und Seminaren der Fernuniversitäten und an Internet-Hochschulen ausgebaut werden. Ausserdem müssen von den Hochschulen mehr Vorlesungen am Wochenende angeboten werden, damit Arbeitnehmer sich berufsbegleitend an einer ortsnahen Hochschule weiterbilden können.

#### **4. Mindestlohn senken - die Schaffung eines Niedriglohnssektors senkt Arbeitslosigkeit**

Für gewisse Arbeiten besteht ein großer Bedarf an Mitarbeitern aus dem sog. „Niedriglohnsektor“. Um Mitbürger ohne Ausbildung etc. dennoch beschäftigen zu können („Mensch statt Maschine“), muss der z. T. tariflich festgelegte Mindestlohn weit unter den jetzigen Stand gesenkt werden. Dadurch entsteht ein Beschäftigungseffekt für heimische Arbeitskräfte, statt für migrationswillige Arbeitnehmer aus Billiglohnländern.

#### **5. Ohne ein Mehr an Flexibilität der Arbeitnehmer steigt die Arbeitslosigkeit**

Arbeitnehmer müssen flexibler werden. Der Arbeitgeber muss künftig die Arbeitszeit der Arbeitnehmer nach betrieblichen Erfordernissen festlegen können, d. h. das Motto heisst „dann arbeiten, wenn Arbeit vorhanden ist“. Als regulärer möglicher Arbeitstag muss auch der Samstag gelten, wobei für die Tage Montag bis Samstag Arbeiten zwischen 06:00 und 21:00 Uhr zuschlagsfrei sein müssen.

Jeder Arbeitnehmer kann in Absprache mit seinem Arbeitgeber die wöchentliche, monatliche oder jährliche Arbeitszeit einzelvertraglich selbst festlegen.

Wenn es betriebliche Erfordernisse notwendig machen oder keine anderweitige Arbeit vorhanden ist, muss es darüber hinaus möglich sein, einen Arbeitnehmer auch außerhalb seines eigentlichen Fachgebietes im Rahmen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers einsetzen zu können. Sicherheitstechnische Gründe, die gegen eine derartige geplante Beschäftigung sprechen, müssen selbstverständlich vom Arbeitgeber weiterhin beachtet werden. Beispiel: Ein Elektriker muss auch mal die Wand seiner Betriebsstätte streichen, auch wenn dies ggf. nicht in der seinem Arbeitsvertrag zugrundeliegenden Stellenbeschreibung festgelegt ist. Eine Sekretärin darf allerdings auch weiterhin keine Stromleitungen verlegen.

Der Anreiz für Heimarbeitsplätze muss sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gesteigert werden. Heimarbeitsplätze können unter anderem auch dazu führen, dass Eltern, die auf zwei Verdienstmöglichkeiten angewiesen sind, ihre Kinder selbst beaufsichtigen und betreuen können, da sie ihre Arbeit zu Hause nach freier Zeiteinteilung erledigen können. Besonders groß ist der Anreiz für Wiedereinsteigerinnen in den Beruf, so dass sie ihre Kinder z. B. nach dem Kindergarten oder Schule auch wieder selbst betreuen können.

## **6. Eine Reform der Krankenkassenbeiträge schafft mehr Beschäftigung**

Im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers müssen zwei Tage Karenz gelten. Aufgrund der Karenzzeit werden somit die Krankenkassenbeiträge für die Arbeitgeber aber vor allem für die versicherten Arbeitnehmer deutlich sinken. Dies führt neben der finanziellen Entlastung der Arbeitnehmer aufgrund der sinkenden Lohnnebenkosten zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im globalen Markt.

Statt wie bisher muss sich künftig der Krankenkassensatz nicht nach dem Einkommen der Versicherten bemessen, sondern soll ein fester Pro-Kopf-Betrag sein („Schweizer Modell“).

Die Krankenkassenbeiträge werden vom Arbeitnehmer selbst abgeführt. Der bisherige Arbeitgeberanteil wird dem Arbeitnehmer ausbezahlt. Dies ist ein Beitrag zur Entbürokratisierung der Klein- und mittelständischen Unternehmen. Jeder Arbeitnehmer ist selbst verantwortlich für die Abführung der Krankenkassenbeiträge. Im Gegensatz zu den USA soll jedoch eine Pflicht zur Basis-Versicherung gegen Krankheit bestehen. Dies bedingt jedoch eine steuerfreie Auszahlung aller Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer, damit wirklich eine solide und vernünftige Krankenversicherung und Berufsunfähigkeitsversicherung durch den Arbeitnehmer abgeschlossen werden kann.

Die Berufsgenossenschaften sollen abgeschafft werden. (Der Erlass von Schutzvorschriften der Berufsgenossenschaften ist dem Stand der übrigen EU-Mitgliedsstaaten anzupassen.) Einige Versicherungsleistungen können bereits jetzt von den Krankenkassen übernommen werden. Bisherige Versicherungsleistungen im Todes- oder Invaliditätsfall müssen die Arbeitnehmer durch eine private BUZ-Pflichtversicherung (Berufsunfähigkeitsversicherung) abdecken. Die bisherigen Beiträge an die Berufsgenossenschaften, für die derzeit alleine der Arbeitgeber aufkommt, werden an die Arbeitnehmer ausbezahlt.

## **7. Eine Reform des Kündigungsschutz schafft mehr Arbeitsplätze**

Es darf nicht mehr so sein, dass sich die Rechtsprechung losgelöst von der unternehmerischen Wirklichkeit weiter verselbständigt und Rechtsprechungsgrundsätze für den „normalen“ mittelständischen Unternehmer nicht mehr erkennbar sind und Anliegen des Arbeitgebers in praxi in der Regel hinter den Interessen des Arbeitnehmerschutzes zurückstehen müssen. Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit hat eine Kündigungsfrist von 7 Monaten und evtl. nicht un-

erheblichen Anspruch auf Abfindung, kann aber seinerseits seinem Arbeitgeber binnen 4 Wochen kündigen. Dies widerspricht dem Gleichstellungsgrundsatz von Vertragspartnern.

Das derzeitige Rechtsverständnis im Arbeitsrecht kann frei nach Winston Churchill wie folgt beschrieben werden:

Es gibt Leute unter den Gewerkschaftern, die halten den Unternehmer für einen reudigen Wolf, den man totschiagen muss.

Manche Arbeitnehmer und Arbeitsrichter meinen, der Unternehmer sei eine Kuh, die man ununterbrochen melken kann.

Nur wenige sehen in ihm den Esel, der den Karren zieht.

Viele Unternehmer sind nicht mehr bereit, ihren Betrieb durch die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter zu erweitern, da ihnen im Falle eines notwendigen Personalabbaus aufgrund von Auftragsrückgängen gravierende wirtschaftliche Nachteile entstehen. Insofern muss der Kündigungsschutz dringend reformiert werden. U. a. sollte das Kündigungsschutzgesetz nur auf Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern anwendbar sein.

Im Falle von Streitigkeiten muss ein Schlichtungsversuch von einem erfahrenen Mediator durchgeführt werden. Schlichtungsverfahren müssen grundsätzlich Vorrang vor Rechtsstreiten haben. Erst wenn das Schlichtungsverfahren gescheitert ist, darf eine Klage vor dem Arbeitsgericht zugelassen werden.

## **8. Die betriebliche Qualifizierung von Arbeitslosen senkt Arbeitslosigkeit**

Versuche der Bundesanstalt für Arbeit, gerade Langzeitarbeitslose wieder in das Berufsleben einzugliedern, sind annähernd wirkungslos. Da vielen Langzeitarbeitslosen die entsprechende Qualifikation fehlt oder verloren gegangen ist, muss hier angesetzt werden. Die Qualifizierung von Arbeitnehmern kann am besten von der Praxis

übernommen werden, jedoch müssen Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung und Qualifizierung dieser Arbeitnehmer geschaffen werden.

Nach Eintritt der Arbeitslosigkeit soll der Arbeitslose sofort in einen zumutbaren Arbeitsplatz vermittelt werden. Bei entsprechenden Anreizen werden Betriebe trotz der derzeitigen Konjunktur- und Strukturkrise Arbeitsplätze für diese Arbeitnehmer schaffen. Hierzu schlagen wir das „Weilheimer Modell“ vor:

Das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmers und die Sozialleistungen werden für die Probezeit von 8 Wochen vom Arbeitsamt übernommen. Nach 8 Wochen kann der Arbeitgeber abschätzen, ob der Arbeitnehmer in seinem Betrieb weiterbeschäftigt werden kann. Ebenso wird entschieden, ob der Arbeitnehmer für eine betriebliche Aus- oder Weiterbildung geeignet ist. Ist dies der Fall, wird der Arbeitnehmer befristet für ein Jahr weiterbeschäftigt, wobei das Arbeitsentgelt und die Sozialleistungen der Arbeitgeber und das Arbeitsamt je zur Hälfte übernehmen. Dieses Jahr dient der praxisbezogenen Aus- oder Weiterqualifizierung des Arbeitnehmers („training on the job“).

Nach dem ersten Jahr der innerbetrieblichen Qualifizierung verpflichtet sich der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer für zwei weitere Jahre weiter zu beschäftigen. Wird der Arbeitnehmer jedoch unverschuldet während dieser zwei Jahre gekündigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitsamt die aufgewendeten Leistungen zu erstatten. Die Rückzahlung muss jedoch in kleinen Raten über den Zeitraum von fünf Jahren erfolgen, um die gerade bei sehr vielen Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) angespannte Liquiditätslage nicht weiter zu verschärfen.

Ziel des Weilheimer Modells ist die Senkung der Arbeitslosigkeit. Die finanzielle Entlastung der Arbeitgeber stellt hierbei lediglich eine Kompensation der gerade für KMU's nicht unerheblichen Aufwendungen für die innerbetriebliche Qualifizierung der Arbeitnehmer dar.

## **9. Eine Reform der Rentenversicherung schafft Arbeitsplätze**

Die staatliche Rentenversicherung muss künftig alleiniger Topf nur für Rentner sein. Versicherungsfremde Leistungen müssen radikal beschnitten werden. Dadurch können die Beiträge massiv gesenkt werden.

Jeder Arbeitnehmer in Deutschland zahlt den gleichen Rentenbeitrag, egal welches Einkommen er bezieht. Hiermit wird ein entscheidender Beitrag zur Absenkung der Lohnnebenkosten und eine Stärkung der globalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland geleistet.

Jeder soll sein Renteneintrittsalter selbst festlegen können. Die Höhe des Rentenanspruchs hängt davon ab, über welchen Zeitraum Einzahlungen geleistet wurden. Voraussetzung für einen Rentenanspruch ist der Nachweis, dass dem Rentner ggf. aus Nebeneinkünften ausreichend Einkommen zur Verfügung steht, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Durch ein selbstbestimmtes Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Berufsleben machen diese Platz für andere Arbeitskräfte.

## **10. Ehrenamtliche Tätigkeiten zum Wohle aller fördern – Ehrenamt wirkt sich nicht auf den Arbeitsmarkt aus**

Aufgrund knapper finanzieller Mittel kann ein großer Teil der gesellschaftlichen Aufgaben nicht mehr von regulär Beschäftigten erfüllt werden, sondern nur von ehrenamtlichen Kräften. Es gibt immer mehr Senioren, die ideenreich und tatkräftig sind. Viele dieser aktiven Senioren würden sich gerne stärker in einer gemeinnützigen Organisation einbringen. Dieses vielfach brachliegende Potential kostenloser „Arbeitskräfte“ gilt es im Sinne des Allgemeinwohls zu nutzen. Gerade aber diejenigen, die während ihres Berufslebens zeitlich stark eingebunden waren und nicht nebenher in einer Organisation „groß geworden“ sind, kennen nicht den Bedarf an

ehrenamtlichen Kräften. Deshalb sollten Angebot und Nachfrage von Ehrenämtern von zentralen Stellen koordiniert werden.

Ehrenamt, sei es von jüngeren oder älteren Mitmenschen ausgeübt, sollte durch ein Anreizsystem belohnt werden.

Weilheim, den 06.01.2004

gez. die Verfasser

**Zu den Verfassern:**

Walter Hüglin	Malermeister, Inhaber einer überregional tätigen Firmengruppe u. a. zur Fassadenrenovierung  stv. Ortsvorsitzender FDP Weilheim Mitglied des Landesfachausschuss Wirtschaft und Finanzen der FDP Bayern
Dr.-Ing. Volker Koschay	Wirtschaftsingenieur, Geschäftsführer eines mittelständischen Herstellers von Umweltmesstechnik  Ortsvorsitzender FDP Weilheim Mitglied des Kreisvorstandes der FDP Weilheim-Schongau Mitglied des Landesfachausschuss Wirtschaft und Finanzen der FDP Bayern
Helmut Stetting	Maschinenbautechniker und Betriebswirt, leitender Angestellter in der Verpackungsindustrie i. R.  Mitglied des Ortsvorstandes der FDP Weilheim Mitglied des Kreisvorstandes der FDP Weilheim-Schongau stv. Landesvorsitzender der Liberalen Senioren Bayern